



Gaya Kepemimpinan dan Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Sanjayatama Lestari

Yayan Kurniawan, Prasetyo Kurniawan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

yanskurniawan43@gmail.com, dosen02261@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan total responden sebanyak 156 orang karyawan. Pengolahan data dilakukan menggunakan aplikasi SPSS versi 26, meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 6,961 > ttabel 1,975 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, variabel Program Reward juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai thitung sebesar 5,056 > ttabel 1,975 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Program Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan nilai Fhitung sebesar 381,180 > Ftabel 3,06 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 83,3% menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Program Reward secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 83,3% terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 16,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Implikasi hasil penelitian ini menyarankan pihak manajemen perusahaan untuk terus mempertahankan kualitas kepemimpinan yang baik serta mengevaluasi program pemberian penghargaan secara berkala guna mengoptimalkan kepuasan kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Program Reward, Kepuasan Kerja Karyawan.

Abstract

This study aims to determine the effects of Leadership Style and Reward Program on Employee Job Satisfaction at PT Sanjayatama Lestari in the Special Region of Jakarta, both partially and simultaneously. This research employs a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, involving a total of 156 employees as respondents. Data processing was conducted using SPSS version 26 and included validity testing, reliability testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing through t-tests and F-tests. The results show that, partially, Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with a t-value of 6.961 > t-table of 1.975 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Reward Program also has a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with a t-value of 5.056 > t-table of 1.975 and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, Leadership Style and Reward Program have a positive and significant effect on Employee Job Satisfaction, with an F-value of 381.180 > F-table of 3.06 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The Adjusted R Square value of 83.3% indicates that Leadership Style and Reward Program jointly contribute 83.3% to Employee Job Satisfaction, while the remaining 16.7% is influenced by other variables outside this study. These findings suggest that management should maintain effective leadership practices and periodically evaluate reward programs to optimize employee job satisfaction.

Keywords: Leadership Style, Reward Program, Employee Job Satisfaction.

1. Pendahuluan

Di tengah perkembangan globalisasi dan persaingan usaha yang semakin dinamis, perusahaan dituntut untuk mampu menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan kemajuan teknologi, perluasan pasar, dan perubahan kebutuhan konsumen, tetapi juga menyangkut bagaimana perusahaan mengelola sumber daya manusia secara tepat. Dalam kondisi seperti ini,

keberhasilan perusahaan tidak cukup hanya ditentukan oleh modal, teknologi, atau strategi bisnis, melainkan juga oleh kualitas pengelolaan karyawan sebagai pelaksana utama aktivitas operasional. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena karyawan merupakan pihak yang secara langsung terlibat dalam pencapaian target dan tujuan perusahaan.

Pada PT Sanjayatama Lestari, kepuasan kerja karyawan diduga tidak terlepas dari bagaimana gaya kepemimpinan diterapkan oleh atasan dalam mengarahkan, membina, dan membangun hubungan kerja dengan bawahan. Pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta menumbuhkan rasa percaya dari karyawan. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih nyaman, merasa diperhatikan, dan memiliki motivasi yang lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Sebaliknya, apabila pola kepemimpinan yang diterapkan belum mampu memberikan dukungan, keteladanan, maupun perhatian terhadap kebutuhan bawahan, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaannya dan pada akhirnya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

Selain faktor kepemimpinan, program reward juga menjadi aspek yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Sanjayatama Lestari. Reward merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan atas kontribusi, pencapaian target, kedisiplinan, maupun hasil kerja karyawan. Pemberian reward, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, pada dasarnya tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga untuk menunjukkan bahwa perusahaan menghargai usaha dan kinerja karyawannya. Apabila program reward diberikan secara adil, jelas, dan sesuai dengan pencapaian kerja, maka hal tersebut dapat menumbuhkan rasa dihargai dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, apabila reward yang diberikan dirasakan belum sesuai dengan beban kerja atau kontribusi yang telah diberikan, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja.

Sementara itu, pada aspek program reward, perusahaan diharapkan dapat menerapkan sistem penghargaan yang diberikan secara konsisten sesuai dengan pencapaian kinerja karyawan. Akan tetapi, pelaksanaan program reward dinilai belum berjalan secara berkelanjutan sehingga masih terdapat karyawan yang merasa usaha dan prestasi kerjanya belum memperoleh penghargaan yang sesuai.

Oleh karena itu, diperlukan evaluasi terhadap pelaksanaan program reward agar dapat meningkatkan motivasi sekaligus kepuasan kerja karyawan di PT Sanjayatama Lestari.

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta Periode 2020-2024

Tahun	Aspek Yang Dinilai	Indikator kepuasan Kerja Karyawan	Persentase Kepuasan Kerja Karyawan	Target Persentase	Keterangan
2020	Gaji, Lingkungan Kerja, Hubungan Rekan, Kepemimpinan, Reward	Sebagian besar karyawan merasa puas terhadap sistem gaji, lingkungan kerja yang nyaman, serta hubungan antar rekan yang harmonis.	89%	100%	Kepuasan kerja tinggi karena sistem manajemen masih stabil dan komunikasi antar divisi berjalan baik.
2021	Gaji, Tunjangan, Lingkungan, Kepemimpinan	Mulai terjadi penurunan kepuasan akibat keterlambatan kenaikan gaji dan penyesuaian tunjangan belum merata.	80%	100%	Penurunan kepuasan disebabkan oleh kebijakan tunjangan yang belum sesuai ekspektasi.
2022	Gaji, Pengembangan Karier, Program Reward	Karyawan menilai peluang pengembangan karier dan program Reward masih terbatas serta tidak merata.	76%	100%	Ketidakpuasan meningkat karena kurangnya transparansi dalam promosi jabatan dan pembagian Reward.
2023	Gaji, Kepemimpinan, Reward	Persepsi terhadap gaya kepemimpinan mulai menurun; Reward dinilai tidak adil antar bagian.	70%	100%	Penurunan disebabkan oleh lemahnya komunikasi pimpinan dan kurangnya apresiasi kinerja individu.
2024	Gaji, Lingkungan, Pengembangan Karier, Reward	Banyak karyawan mengeluhkan gaji tidak sesuai beban kerja, lingkungan kerja kurang kondusif, dan peluang karier terbatas.	60%	100%	Kepuasan kerja terendah selama periode ini perusahaan perlu evaluasi menyeluruh terhadap sistem kompensasi dan motivasi kerja.

Sumber: PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta

Berdasarkan Tabel 1, tingkat kepuasan kerja karyawan menunjukkan tren menurun dari 89% pada 2020 menjadi 80% pada 2021, 76% pada 2022, 70% pada 2023, dan 60% pada 2024. Penurunan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kompensasi, tetapi juga dengan lingkungan kerja, hubungan sosial, kepemimpinan, peluang pengembangan, dan penghargaan yang diterima karyawan. Kondisi ini memperkuat kebutuhan perusahaan untuk mengevaluasi praktik kepemimpinan dan pelaksanaan program reward secara lebih terarah.

Pada aspek dorongan inovasi, pemimpin diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kreativitas, inovasi, serta keberanian karyawan dalam menyampaikan solusi terhadap berbagai permasalahan pekerjaan. Namun, kondisi di lapangan menunjukkan bahwa budaya inovasi belum berkembang secara maksimal. Sebagian karyawan juga beranggapan bahwa ide maupun gagasan yang disampaikan belum sepenuhnya memperoleh perhatian dan apresiasi dari pimpinan. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan peran pemimpin dalam membangun budaya kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi sehingga karyawan terdorong untuk berkontribusi secara lebih optimal.

Tabel 2. Pra-Survei Gaya Kepemimpinan PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah
		Setuju	Tidak Setuju	
Pengaruh Ideal				
1	Pimpinan saya mampu menjadi teladan yang baik dalam bersikap dan menjalankan pekerjaannya.	15	15	30
Motivasi Inspirasional				
2	Pimpinan saya memberikan motivasi dan semangat sehingga saya terdorong untuk bekerja lebih baik.	10	20	30
Stimulasi Intelektual				
3	Pimpinan saya mendorong karyawan untuk memberikan ide atau solusi baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	17	30
Perhatian Individual				
4	Pimpinan saya memberikan perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan kemampuan setiap karyawan.	13	17	30

Sumber: Pra-survei PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta

Berdasarkan hasil pra-survei pada tabel 2, terlihat bahwa penilaian karyawan terhadap gaya kepemimpinan di perusahaan masih menunjukkan beberapa kelemahan. Pada indikator pengaruh ideal, jumlah responden yang menyatakan setuju dan tidak setuju memiliki proporsi yang sama, yaitu masing-masing sebanyak 15 orang. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa belum seluruh karyawan memandang pimpinan sebagai sosok yang dapat dijadikan teladan dalam menjalankan pekerjaan maupun dalam bersikap.

Pada aspek reward non-finansial, perusahaan diharapkan memberikan penghargaan dalam bentuk pujian, sertifikat, kesempatan mengikuti pelatihan, maupun bentuk apresiasi lainnya yang tidak bersifat materi guna meningkatkan motivasi kerja karyawan. Namun, hasil observasi menunjukkan bahwa bentuk penghargaan non-finansial masih relatif jarang diberikan. Akibatnya, sebagian karyawan merasa bahwa apresiasi atas kontribusi dan prestasi kerja mereka belum diberikan secara optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan pelaksanaan program reward secara lebih konsisten, adil, dan berkelanjutan agar mampu meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan.

Tabel 3. Data Program Reward PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta Periode 2020-2024

No	Jenis Program Reward	Bentuk Penghargaan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang menerima Reward Tahun					Keterangan
				2020	2021	2022	2023	2024	
1	Bonus Kinerja	Uang tunai berdasarkan hasil kerja	156	50	50	50	50	50	Pemberian bonus kinerja bersifat tetap setiap tahun, namun belum mengalami peningkatan; menunjukkan kurangnya evaluasi terhadap capaian kinerja individu.
2	Insentif Penjualan	Tambahan komisi bagi tim penjualan	156	145	140	130	124	120	Terjadi penurunan jumlah penerima insentif penjualan tiap tahun, menandakan penurunan performa tim penjualan atau perubahan kebijakan target yang lebih ketat.
3	Penghargaan Karyawan Terbaik	Sertifikat dan uang tunai	156	10	8	6	6	5	Program penghargaan karyawan terbaik tidak konsisten dan jumlah penerima terus menurun, menunjukkan apresiasi individu belum dijalankan secara merata antar divisi.
4	Program Loyalitas dan Bonus Tahunan	Bonus akhir tahun dan paket penghargaan loyalitas	156	100	80	72	65	60	Penerima penghargaan loyalitas menurun setiap tahun, menandakan program belum berkelanjutan dan penghargaan terhadap masa kerja panjang belum menjadi prioritas.
5	Reward Berbasis Kinerja dan Penghargaan Non-Finansial	Bonus, sertifikat, dan penghargaan liburan	156	145	132	128	111	98	Jumlah penerima Reward non- finansial terus berkurang, menunjukkan kurangnya penerapan penghargaan non- materi secara rutin yang berdampak pada motivasi kerja.

Sumber: PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa sistem pemberian bonus kinerja belum menunjukkan perkembangan yang signifikan selama lima tahun terakhir. Jumlah karyawan penerima bonus tetap berada pada angka 50 orang setiap tahun sejak 2020 hingga 2024. Kondisi ini menunjukkan bahwa perusahaan belum melakukan evaluasi mendalam terhadap efektivitas pemberian bonus dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pemberian bonus yang stagnan juga menandakan adanya potensi ketidakmerataan dalam penghargaan terhadap karyawan berprestasi. Idealnya, jumlah penerima bonus meningkat seiring dengan peningkatan performa organisasi. Namun, data menunjukkan bahwa perusahaan belum mampu menjadikan program ini sebagai alat motivasi yang dinamis. Dengan demikian, program bonus kinerja perlu diperbarui agar lebih relevan dan mampu memberikan dorongan positif bagi seluruh karyawan dalam mencapai target perusahaan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Program Reward (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) pada PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis berdasarkan data numerik dan analisis statistik (Sugiyono, 2017). Penelitian dilaksanakan di PT Sanjayatama Lestari, Jl. Siaga I No. 21, Pejaten Barat, Pasar Minggu, Jakarta Selatan.

Populasi penelitian berjumlah 156 karyawan. Seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga teknik pengambilan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 156 karyawan. Pemilihan seluruh anggota populasi dimaksudkan agar karakteristik populasi dapat terwakili secara menyeluruh dalam analisis (Amirullah, 2022).

Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur Gaya Kepemimpinan, Program Reward, dan Kepuasan Kerja Karyawan. Data yang terkumpul kemudian diperiksa kelengkapannya sebelum diolah menggunakan SPSS versi 26. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana dan regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi,

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13213>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F. Keputusan pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berada pada kategori Kurang Baik dengan nilai rata-rata sekitar 3,08. Pada analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 1,107 + 0,951X_1$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,897 dan koefisien determinasi sebesar 0,805. Artinya, secara parsial Gaya Kepemimpinan mampu menjelaskan sekitar 80,5% variasi Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji t menghasilkan t hitung sebesar 6,961 yang lebih besar daripada t tabel 1,975, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a1} diterima sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada model regresi berganda, koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,574 menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja ketika Program Reward dikendalikan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa keteladanan, integritas, komunikasi, dan kemampuan pemimpin dalam memberikan arah kerja merupakan aspek penting dalam membentuk pengalaman kerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan Alam et al. (2023) serta Parada dan Arifin (2023) yang menunjukkan adanya peran kepemimpinan terhadap kepuasan maupun kinerja karyawan.

3.2 Pengaruh Program Reward terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Program Reward memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,09 dan berada pada kategori Kurang Baik. Pada analisis regresi linier sederhana diperoleh persamaan $Y = 1,930 + 0,938X_2$, dengan koefisien korelasi sebesar 0,883 dan koefisien determinasi sebesar 0,780. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial Program Reward mampu menjelaskan sekitar 78,0% variasi Kepuasan Kerja Karyawan.

Uji t menghasilkan t hitung sebesar 5,056 yang lebih besar daripada t tabel 1,975, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a2} diterima sehingga Program Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Pada model regresi berganda, koefisien Program Reward sebesar 0,418 juga menunjukkan arah pengaruh yang positif ketika Gaya Kepemimpinan dikendalikan.

Temuan ini menegaskan pentingnya penghargaan yang adil, konsisten, transparan, dan relevan dengan kontribusi karyawan. Reward yang dipersepsikan sesuai dengan kinerja dapat memperkuat rasa dihargai dan mendorong kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan Prasada et al. (2020) dan Septiyani Lestari (2022) yang menempatkan penghargaan sebagai salah satu faktor yang berkaitan dengan hasil kerja dan kepuasan karyawan.

3.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Reward secara Simultan

Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Program Reward menunjukkan hubungan yang sangat kuat dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah $Y = 0,049 + 0,574X_1 + 0,418X_2$. Kedua koefisien regresi bernilai positif, yang menunjukkan bahwa peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Program Reward berkaitan dengan peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan.

Nilai koefisien korelasi model sebesar sekitar 0,913 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,833 menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 83,3% variasi Kepuasan Kerja Karyawan, sedangkan 16,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Uji F menghasilkan F hitung sebesar 381,180 yang lebih besar daripada F tabel 3,06, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_{a3} diterima sehingga Gaya Kepemimpinan dan Program Reward secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Secara manajerial, hasil tersebut menunjukkan bahwa perbaikan kepuasan kerja sebaiknya tidak hanya diarahkan pada satu kebijakan. Perusahaan perlu mengombinasikan praktik kepemimpinan yang komunikatif dan suportif

dengan sistem penghargaan yang adil serta konsisten. Temuan ini relevan dengan penelitian Bene et al. (2025) dan Fatin dan Yanuar (2025) yang menekankan keterkaitan faktor kepemimpinan, penghargaan, dan kepuasan kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia.

3.4 Implikasi Manajerial

Temuan penelitian memberikan beberapa implikasi praktis bagi PT Sanjayatama Lestari. Pada aspek kepemimpinan, nilai rata-rata yang masih berada pada kategori Kurang Baik menunjukkan perlunya penguatan peran pimpinan dalam memberikan arah, teladan, dan dukungan kepada karyawan. Indikator motivasi inspirasional yang memperoleh nilai relatif rendah perlu menjadi perhatian karena kemampuan pemimpin dalam menyampaikan visi, tujuan kerja, dan dorongan yang jelas dapat memengaruhi cara karyawan memaknai pekerjaannya. Pimpinan perlu membangun komunikasi dua arah yang lebih intensif, memberi umpan balik yang konstruktif, serta mengapresiasi ide dan kontribusi karyawan agar lingkungan kerja lebih terbuka terhadap inovasi dan pemecahan masalah.

Pada aspek Program Reward, perusahaan perlu memperkuat konsistensi dan keadilan sistem penghargaan. Data internal menunjukkan bahwa jumlah penerima beberapa bentuk reward menurun dari tahun ke tahun, sedangkan hasil penelitian memperlihatkan bahwa Program Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa reward sebaiknya tidak hanya dipandang sebagai pemberian insentif pada waktu tertentu, tetapi sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja yang transparan. Kriteria penerima, bentuk penghargaan, periode evaluasi, dan hubungan antara capaian kinerja dengan reward perlu dikomunikasikan dengan jelas. Selain insentif finansial, penghargaan nonfinansial seperti pengakuan atas prestasi, sertifikat, kesempatan pelatihan, dan peluang pengembangan karier dapat digunakan untuk memperkuat rasa dihargai.

Perusahaan juga perlu memberi perhatian pada aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan kompensasi dan peluang pengembangan. Nilai yang relatif rendah pada gaji, kompensasi, dan peluang pengembangan menunjukkan bahwa perbaikan kepuasan kerja memerlukan kebijakan yang lebih luas daripada kepemimpinan dan reward. Peninjauan beban kerja, struktur tunjangan, bonus, dan insentif perlu dilakukan secara berkala agar tetap sejalan dengan kontribusi karyawan dan kondisi perusahaan. Pada saat yang sama, perusahaan dapat memperluas akses terhadap pelatihan, peningkatan kompetensi, dan jalur karier yang lebih jelas. Langkah tersebut penting agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkembang dan melihat hubungan yang nyata antara kinerja, penghargaan, dan perkembangan kariernya.

Secara keseluruhan, tren penurunan kepuasan kerja dari 89% pada 2020 menjadi 60% pada 2024 menunjukkan perlunya evaluasi yang berkelanjutan. Perusahaan disarankan melakukan pemantauan kepuasan kerja secara periodik dan menggunakan hasilnya sebagai dasar penyempurnaan kebijakan sumber daya manusia. Evaluasi sebaiknya mengintegrasikan kualitas kepemimpinan, keadilan reward, kompensasi, lingkungan kerja, komunikasi, dan peluang pengembangan sehingga perbaikan tidak dilakukan secara parsial. Dengan pendekatan yang terintegrasi, perusahaan dapat membangun pengalaman kerja yang lebih konsisten, meningkatkan rasa dihargai, serta mendorong loyalitas dan kepuasan kerja karyawan secara berkelanjutan.

3.5 Keterbatasan dan Arah Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek dan desain penelitian. Seluruh responden berasal dari satu perusahaan, yaitu PT Sanjayatama Lestari di Daerah Khusus Jakarta, sehingga hasil penelitian terutama menggambarkan kondisi pada organisasi tersebut. Penggunaan sampling jenuh memang mencakup seluruh populasi yang berjumlah 156 karyawan, tetapi temuan belum dapat digeneralisasikan secara langsung pada perusahaan lain yang memiliki karakteristik organisasi, industri, sistem penghargaan, dan pola kepemimpinan yang berbeda.

Model penelitian juga hanya memasukkan Gaya Kepemimpinan dan Program Reward sebagai prediktor Kepuasan Kerja Karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 83,3% menunjukkan bahwa masih terdapat 16,7% variasi kepuasan kerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel dengan mempertimbangkan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, komunikasi organisasi, atau peluang pengembangan karier. Penggunaan objek pada lebih dari satu perusahaan, desain longitudinal, atau kombinasi

pendekatan kuantitatif dan kualitatif juga dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang membentuk kepuasan kerja karyawan.

Selain itu, data penelitian diperoleh melalui kuesioner dan dianalisis pada satu periode pengumpulan data, sehingga jawaban responden terutama merepresentasikan persepsi pada saat penelitian dilakukan. Walaupun data historis perusahaan menunjukkan adanya perubahan tingkat kepuasan kerja dari tahun ke tahun, analisis regresi dalam penelitian ini belum menggambarkan perubahan hubungan antarvariabel secara longitudinal. Penelitian selanjutnya dapat melakukan pengukuran berulang pada beberapa periode agar perubahan gaya kepemimpinan, pelaksanaan reward, dan kepuasan kerja dapat diamati secara lebih dinamis. Pendekatan tersebut juga dapat membantu mengevaluasi apakah perbaikan kebijakan perusahaan menghasilkan perubahan kepuasan kerja yang konsisten dari waktu ke waktu.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan t hitung $6,961 > t$ tabel $1,975$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Program Reward juga berpengaruh positif dan signifikan dengan t hitung $5,056 > t$ tabel $1,975$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, kedua variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan F hitung $381,180 > F$ tabel $3,06$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai Adjusted R Square sebesar $0,833$ menunjukkan bahwa $83,3\%$ variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh Gaya Kepemimpinan dan Program Reward secara bersama-sama, sedangkan $16,7\%$ sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Implikasi praktis penelitian ini adalah perlunya peningkatan kualitas kepemimpinan, terutama pada aspek motivasi inspirasional, komunikasi, arahan, dan apresiasi. Perusahaan juga perlu mengevaluasi sistem reward agar lebih adil, konsisten, dan sesuai dengan kontribusi karyawan, baik melalui penghargaan finansial maupun nonfinansial. Selain itu, peninjauan kompensasi dan perluasan peluang pengembangan karier perlu dilakukan secara berkala agar kepuasan kerja dan loyalitas karyawan dapat meningkat secara berkelanjutan.

Reference

1. Abid, M., & Andi, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Citra Rasa Betawi. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 4(1), 11. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6782>
2. Alam, A. R. N., Nurmala, N., & Nurlia, N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dua Putra Mario Pratama. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi), 6(1), 49–55.
3. AMIRULLAH, S. E. M. M. (2022). Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=GbNYEAAAQBAJ>
4. Arianto, N. (2018). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT. Gada Rajawali Dunia. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 1(3), 260–280.
5. Arifianto, C. F. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT DOM Pizza Indonesia Area Tangerang Raya. Jurnal Kreatif, 6(4), 689–2339.
6. Arikunto, S. (2016). Prosedur penelitian: suatu pendekatan praktik. PT. Bina Aksara, Jakarta. <https://books.google.co.id/books?id=6PKbAQAACAAJ>
7. Basyid, A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Kurnia. Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang, 7(1), 44–49.
8. Bene, D., Samosir, M. S., & Realino, D. (2025). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI DINAS PARIWISATA KABUPATEN SIKKA. Accounting UNIPA-Jurnal Akuntansi, 4(3), 131–142.
9. Fatin, C. C., & Yanuar, Y. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 7(1), 53–63.
10. Lestari, N. I., Pratama, R. A., Perdana, Y., & Sumargono, S. (2022). Pendidikan karakter melalui tradisi ngebuyu sebagai kearifan lokal masyarakat Lampung pesisir. Kaganga: Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial-Humaniora, 5(1), 88–99.
11. Parada, A. P. A., & Arifin, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Universal Tekno Reksajaya Site Adaro Di Kabupaten Balangan. Japb, 6(2), 1424–1437.
12. Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh pemberian reward dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. Jurnal Ekonomi Efektif, 3(1).
13. Septiawan, S., & Mas'ud, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Pengembangan Karir Pegawai dan Pemberian Financial Reward terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1).
14. Septiyani lestari, S. (2022). PENGARUH REWARD TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA CV.AGUNG PUTRA JAYA MANDIRI KABUPATEN TABALONG. 5, 1065–1077. <http://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB> ISSN : 2723-0937
15. Sinurat, E. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Himawan Putra Medan. Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 92–106.
16. Sugiyono. (2017). Metode penelitian pendidikan: (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D). Alfabeta. <https://books.google.co.id/books?id=0xmCnQAACAAJ>
17. Sunarto, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Kreatif, 8(1), 18–38.

18. Supangat, A. (2016). Statistika dalam kajian deskriptif, inferensi, dan nonparametrik. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
19. Suprihanto, J., Putri, L. P., & Press, U. G. M. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Gajah Mada University Press. <https://books.google.co.id/books?id=qXVQEAAAQBAJ>
20. Terry, G. R. (2021). Dasar-dasar Manajemen Edisi Revisi. Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=-6UmEAAAQBAJ>